



JURNAL FADILLAH MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM Vol. II No. 2 April - Juni 2022

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 SUNGGAL

Puput Safitri, Candra Wijaya

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal; (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal; dan (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal.

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan jumlah 38 orang, dengan sampel keseluruhan populasi atau total sampling.. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan regresi sederhana dan berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif gaya kepemimpinan maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,56%; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 19,4%, sedangkan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal; (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal; dan (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal.

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan jumlah 38 orang, dengan sampel keseluruhan populasi atau total sampling.. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan regresi sederhana dan berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif gaya kepemimpinan maka

semakin tinggi dan positif pula kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,56%; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 19,4%, sedangkan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Menurut Sunarya (Fuad Ihsan, 2003: 114), pendidikan adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita bangsa tersebut. Sebagai sistem pendidikan nasional yang mempunyai tujuan sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan di dalam Undang-Undang Pendidikan bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berbudi luhur serta memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa.

Jika pendidikan merupakan sesuatu hal yang utama dan penting dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini, sehingga motivasi kinerja guru dan gaya kepemimpinan perlu untuk ditingkatkan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu di dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan di dalam lembaga pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga terciptanya proses belajar mengajar dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Adapun faktor-faktor lainnya seperti kinerja guru, motivasi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pendidik harus dapat meningkatkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang optimal, adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.

Motivasi kerja guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian halnya komunikasi di lingkungan sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, diharapkan dapat mendukung keberhasilan tujuan pendidikan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, maka proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, bahkan untuk mengefektifkan komunikasi antar guru, banyak diantara guru yang membentuk suatu wadah forum komunikasi yang bertujuan sebagai ajang berkomunikasi dan bertukar informasi.

Kenyataan di lapangan, masih banyak guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang jauh dari kriteria profesional. Kinerja yang baik juga dipengaruhi motivasi kerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang baik agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang mungkin harus dilakukan ialah memberi gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja. Pemberian gaji merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang tinggi salah satunya di tunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Menurut Sutisna (E Mulyasa, 2002: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin di dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya serta dapat mengetahui kelemahan serta kelebihan potensi yang ada di dalam

dirinya dan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Hasil observasi peneliti dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas. Kinerja guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tercermin pada proses belajar yang hanya memberikan tugas dan mencatat materi pelajaran kepada siswa tanpa memberikan pemaparan materi terlebih dahulu. Tanggung jawab guru juga relatif rendah dibuktikan dengan masih ada guru yang datang tidak tepat waktu, tidak datang tanpa keterangan yang jelas, meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran berlangsung bahkan pulang sekolah bukan pada waktunya. Kinerja dan tanggung jawab guru yang rendah berdampak terhadap prestasi siswa, oleh karena itu penguatan kinerja dan tanggung jawab guru harus dilakukan.

METODE PENELITIAN

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih SMP Negeri 1 Sunggal yang Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui Skala Likert, Skala Likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner Angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) pengumpulan lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang iklim organisasi

dan budaya mutu terhadap kepuasan kerja guru yang ada di SMP IT Mttq School Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan rumusan masalah.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Data hasil penelitian yang disajikan dalam penelitian ini adalah skor angket yang diberikan kepada responden. Deskripsi data yang disajikan menginformasikan rata-rata (mean), dan simpangan baku. Deskripsi data juga dilengkapi dengan distribusi frekuensi dan grafik histogram dari masing-masing variabel. Selengkapnya data penelitian masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Data Penelitian

No	Variabel X ₁	Variabel X ₂	Variabel Y
1	46	40	58
2	44	46	63
3	66	61	78
4	54	54	67
5	42	60	67
6	55	48	70
7	56	70	66
8	43	54	70
9	54	44	62
10	46	52	70
11	42	43	69
12	54	60	69
13	48	60	74
14	67	44	71
15	46	58	62
16	57	49	72
17	64	59	61
18	55	59	69
19	59	58	70
20	55	49	69

21	60	57	64
22	50	54	67
23	54	46	68
24	46	57	72
25	44	54	76
26	46	57	65
27	47	60	69
28	42	53	62
29	51	54	70
30	40	56	64
31	47	54	60
32	54	54	68
33	60	49	66
34	60	56	70
35	46	44	64
36	61	65	72
37	67	67	78
38	58	46	70

1. Variabel Perilaku kepemimpinan (X_1)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel perilaku kepemimpinan memiliki nilai rata-rata atau mean = 52,39 dan simpangan baku = 7,83. Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel perilaku kepemimpinan disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Perilaku kepemimpinan

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
40 – 44	7	18,42
45 – 49	9	23,68
50 – 54	7	18,42
55 – 59	7	18,42
60 – 64	5	13,16

65 – 69	3	7,90
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 52,39 berada pada kelas interval 50 - 54, ini berarti ada sebesar 18,42% responden pada skor rata-rata kelas, 42,10% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,48% di atas skor rata-rata kelas.

2. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 53,57 dan simpangan baku = 7,63. Selanjutnya distribusi data variabel motivasi kerja disajikan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Motivasi kerja

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
40 – 44	5	13,16
45 – 49	7	18,42
50 – 54	9	23,68
55 – 59	9	23,68
60 – 64	5	13,16
65 – 69	2	5,27
70 – 74	1	2,63
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 53,57 berada pada kelas interval 50 – 54, ini berarti ada sebesar 23,68% responden pada skor rata-rata kelas, 31,588% di bawah skor rata-rata kelas dan 44,74% di atas skor rata-rata kelas.

4. Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja guru menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 67,84 dan simpangan baku = 4,29. Selanjutnya distribusi data variabel kepuasan kerja guru disajikan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Data Variabel Kepuasan kerja guru

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
58 – 60	2	5,26

61 – 63	5	13,16
64 – 66	6	15,79
67 – 69	10	26,32
70 – 72	11	28,95
73 – 75	3	7,89
76 – 78	1	2,63
Jumlah	38	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 67,84 berada pada kelas interval 67 – 69, ini berarti ada sebesar 34,21% responden pada skor rata-rata kelas, 25,93% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,47% di atas skor rata-rata kelas.

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

1. Uji kecenderungan variabel Perilaku kepemimpinan (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan variabel perilaku kepemimpinan (X_1) tergambar pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku kepemimpinan (X_1)

Interval Skor	Frekuensi	f_{relatif} (%)	Kategori
≥ 76	-	-	Tinggi
57 – 75	11	28,95	Sedang
38 – 56	27	71,05	Kurang
≤ 37	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel perilaku kepemimpinan kategori tinggi tidak ada dan kategori sedang sebesar 28,95%, sedangkan untuk kategori kurang sebesar 71,05% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini cenderung

kurang yang dibuktikan dengan 71,05% responden masuk dalam kategori kurang.

2. Uji kecenderungan variabel Motivasi kerja (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi kerja (X_2) tergambar pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (X_2)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 72	-	-	Tinggi
54 – 71	14	36,84	Sedang
36 – 53	24	63,16	Kurang
≤ 35	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi kerja tinggi tidak ada, kategori sedang sebesar 36,84 %. Sedangkan untuk kategori kurang sebesar 63,16 % dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja penelitian ini cenderung sedang.

3. Uji kecenderungan variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Hasil pengujian kecenderungan variabel kepuasan kerja guru (Y) tergambar pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 92	-	-	Tinggi
69 – 91	20	52,63	Sedang
46 – 68	18	47,37	Kurang
≤ 45	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 dapat dijabarkan untuk variabel kepuasan kerja guru kategori tinggi tidak ada, kategori sedang sebesar 52,63%. Sedangkan untuk kategori kurang 47,37% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja guru dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 52,63% responden masuk dalam kategori sedang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi antara variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel pola asuh orang tua, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru adalah cenderung berdistribusi normal. Kriteria pengujian normalitas data adalah harga Liliefors observasi (L_o) lebih kecil dari harga Liliefors tabel (L_t) pada $\alpha = 0,05$ maka variabel data penelitian yang diuji adalah normal.

Hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan harga Liliefors observasi yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel (L_t). Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	Y atas X_1	0,1331	0,1437	Normal
2	Y atas X_2	0,1252	0,1437	Normal

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk galat variabel perilaku kepemimpinan atas kepuasan kerja guru harga L_o (0,1331) < L tabel (0,1437) dengan demikian galat variabel perilaku kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja guru berdistribusi normal. Untuk galat variabel motivasi kerja atas kepuasan kerja guru harga $L_0 (0,1252) < L$ tabel $(0,1437)$ dengan demikian galat variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X_1 dan Y atas X_2 dengan model persamaannya adalah $\hat{Y} = a + bX_1$ dan $\hat{Y} = a + bX_2$. Kriteria yang digunakan untuk pengujian linearitas adalah apabila harga F hitung regresi lebih besar dibandingkan dengan harga harga F tabel pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan kriteria pengujian keberartian adalah apabila harga F tuna cocok lebih kecil dibandingkan dengan harga F tabel pada $\alpha = 0,05$ maka data variabel yang diuji adalah linear.

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$. Hal ini bermakna peningkatan pada satu skor variabel perilaku kepemimpinan akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada kepuasan kerja guru. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	D K	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10		
Regresi (b/a)	103,95	1	103,95		
Residu	699,95	36	19,44	5,34	4,11

Tuna	341,48	18	18,9		
Cocok	358,47	18	7		
Galat			19,9	0,95	2,22
			1		

Keterangan:

JK = jumlah kuadrat

DK = derajat kebebasan

RJK = rata-rata jumlah kuadrat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 5,34 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Ternyata harga F regresi (5,34) lebih besar dari harga F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,95 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 18 dan dk penyebut 18 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,22. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 0,95 lebih kecil dari nilai F tabel 2,22. Hal ini menunjukkan variabel perilaku kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 pada Tabel 4.6 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor perilaku kepemimpinan akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada kepuasan kerja guru.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,04 + 0,22X_2$. Hal ini bermakna peningkatan pada satu skor variabel motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada kepuasan kerja guru. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10	4,34	4,11
Regresi (b/a)	86,44	1	86,44		
Residu	717,46	36	19,92		
Tuna Cocok	344,61	16	21,53	1,15	2,18
Galat	372,85	20	18,64		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 4,34 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Ternyata harga F regresi (4,34) lebih besar dari harga F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,15 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 16 dan dk penyebut 20 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,15 lebih kecil dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,04 + 0,22X_2$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_2 pada Tabel 4.9 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 56,04 + 0,22X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada kepuasan kerja guru.

3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan pada uji independensi antar variabel bebas yaitu apabila harga t hitung lebih kecil dibandingkan harga t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka variabel-variabel yang diuji tidak memiliki hubungan yang berarti atau dengan kata lain variabel bebas tersebut adalah variabel independen. Hasil analisis pengujian antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki korelasi sebesar 0,214. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,214	0,045	1,311	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,214 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,045. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 1,311 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Oleh karena t hitung (1,311) < t tabel (1,688), hal ini

menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian kedua variabel bebas tersebut adalah variabel independen.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif perilaku kepemimpinan maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%.

Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,56%.

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinandan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal.

DAFTAR PUSTAKA

- E. Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung : Rosdakarya)
Fuad Ihsan, 2003. *Dasar-Dasar Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta)